



III Encuesta Adecco sobre Presentismo Laboral

En el 53% de las empresas españolas existe alguna práctica de presentismo, un 13,2% más que hace un año

- El 53% de las empresas reconoce que existe alguna práctica de presentismo entre sus trabajadores, un 13,2% más que un año atrás, cuando era del 46%. En ese 53% de corporaciones que sí detectan esta conducta entre sus empleados, ésta es realizado mayoritariamente por sólo unos pocos o algunos empleados.
- Las formas de presentismo más comunes son: el uso de Internet, *email* o redes sociales para asuntos personales (97%), las pausas para cafés, desayunos o almuerzos (93%), la entrada tardía o salida temprana del puesto de trabajo (93%), las ausencias breves y repetitivas por otros motivos (88%) y el tabaquismo (80%).
- Los métodos de control del presentismo más utilizados son: el control de los horarios de entrada y salida (88%), las restricciones del uso de Internet (29%), las restricciones del correo electrónico (23%), el apagado de luces (7%) y el establecimiento de horas límite para las reuniones (3%).
- La flexibilidad horaria es uno de los métodos más eficaces para combatir este fenómeno. Sin embargo, el 20% de las empresas no ofrece flexibilidad a sus trabajadores y el 46% sólo la aplica a menos del 25% de la plantilla.
- Existen importantes diferencias entre las PYMEs y las grandes empresas: 6 de cada 10 PYMEs no ofrecen flexibilidad o lo hacen con menos del 10% de los empleados, mientras que el 45% de las grandes corporaciones aplican medidas de flexibilidad en más de la mitad de la plantilla.
- Las empresas españolas, por tanto, están más orientadas a sistemas de control y restricciones que a la flexibilidad horaria, pese a que la mayoría de trabajadores se comporta responsablemente compensando las horas de presentismo, como afirma el 66% de las compañías en las que no se han implantado medidas de flexibilidad.
- La falta de flexibilidad y la escasa aplicación de mecanismos de conciliación afectan de forma especialmente intensa al período de maternidad de las mujeres con hijos menores de 2 años (como señala el 24% de los encuestados), así como a situaciones de insatisfacción profesional (22%).
- Al estudiar el presentismo en trabajadores de más de 45 años, menos del 20% de las empresas lo reconoce como superior a la media, siendo mayoritaria la apreciación de que no existen diferencias con el resto de trabajadores. Las únicas bajas que presentan un poco más de afección en los mayores de 45 años serían las relacionadas con problemas leves de salud, las bajas por contingencias comunes y las relacionadas con el ámbito familiar y la conciliación.
- El perfil de trabajador presentista es ligeramente difuso, aunque se aprecia una mayor frecuencia en el caso de los hombres o mujeres (indistintamente), mayores de 35 años, y con contrato indefinido a tiempo completo.

Madrid, 29 de septiembre de 2016.- Uno de los fenómenos que más interés despierta en materia laboral es el del absentismo o la ausencia –justificada o no– del puesto de trabajo. Sin embargo, en



los últimos años se ha detectado una práctica que apunta en la dirección aparentemente contraria: el presentismo (o lo que es lo mismo, estar presente en el puesto de trabajo dedicando ese tiempo a asuntos no relacionados con él). Conocer en qué consiste este fenómeno y si realmente es un hábito extendido entre los trabajadores españoles es una manera de abordar cómo perciben los empleados y las empresas la flexibilidad laboral y el compromiso con la organización, entre otros aspectos.

Es por ello que **Adecco**, líder mundial en la gestión de Recursos Humanos, puso en marcha por primera vez hace tres años la **Encuesta sobre Presentismo Laboral en España**, que este año ha retomado en su tercera edición¹ con el fin de analizar este fenómeno y su evolución interanual.

En el presente análisis se estudia entonces si cuando los trabajadores están en su puesto de trabajo, dedican su tiempo a las funciones que les competen o, si por el contrario, existe alguna distracción de la jornada laboral para asuntos personales o se realizan paradas recurrentes que afecten al máximo aprovechamiento productivo de ese tiempo.

Adecco también ha querido conocer dentro de este estudio si los trabajadores recuperan, de alguna forma, el tiempo no aprovechado por este tipo de "ausencias".

Se incrementa el presentismo en España

Los resultados de dicho informe ponen de manifiesto que **el 53% de las empresas encuestadas indica que existe alguna práctica de presentismo entre sus trabajadores, un 13,2% más que un año atrás**, cuando era del 46%.

En ese 53% de empresas que sí detectan presentismo entre sus empleados, éste es realizado mayoritariamente por sólo unos pocos o algunos empleados.

Así, **el 97% de esas empresas reconoce que sus empleados dedican tiempo de trabajo a Internet, email o redes sociales con fines personales**. Por suerte, la mayoría (el 77%), sólo lo ha detectado en pocos o algunos empleados. No obstante, el 20% lo identifica en la mayoría de sus trabajadores o incluso en todos ellos, cifra que incrementa año tras año.

Las pausas para el café, los desayunos o los almuerzos y la entrada tardía en el puesto de trabajo, así como la finalización de la jornada antes de tiempo son la segunda práctica presentista más habitual en España: el 93% de las empresas que cuentan con empleados presentistas, reconocen estos comportamientos.

De nuevo, no son muchos los que lo practican. En un 89% de los casos son pocos o algunos empleados los que pierden tiempo de su jornada laboral por llegar tarde o salir temprano. En el caso de las pausas para tomar cafés, desayunar o almorzar esta proporción disminuye hasta el 69%. Sin embargo, en este último supuesto, el número de empresas que han detectado estos comportamientos en la mayoría o en la totalidad de sus empleados asciende al 23%.

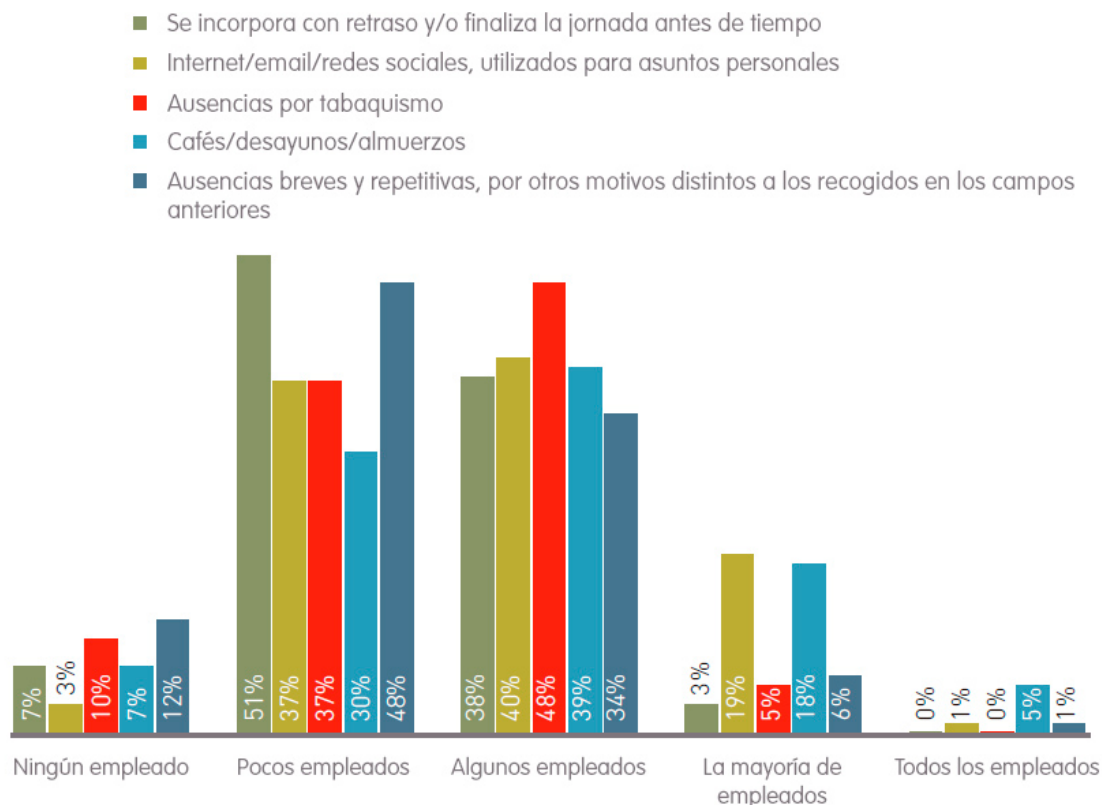
Las ausencias breves y repetitivas del puesto de trabajo son otra de las prácticas presentistas más comunes: ya la ha detectado el 88% de las corporaciones: el 82% sólo lo atribuye a pocos o algunos empleados y el 6% a la mayoría o a la totalidad de la plantilla.

¹ Basado en el [V Informe Adecco sobre Absentismo](#), realizado en colaboración con el IESE, Garrigues, FREMAP, Universidad Carlos III de Madrid y la AMAT.



Por último, **el tabaquismo** forma parte también de las prácticas de presentismo en las empresas españolas, al menos así lo afirma **el 80%** de ellas, aunque sólo un 7% lo detecta de manera mayoritaria o en todos sus empleados.

Prácticas de presentismo



Fuente: Elaboración propia en base a la "Encuesta Adecco sobre Absentismo y Presentismo". Mayo 2016

Posibles causas del incremento del presentismo

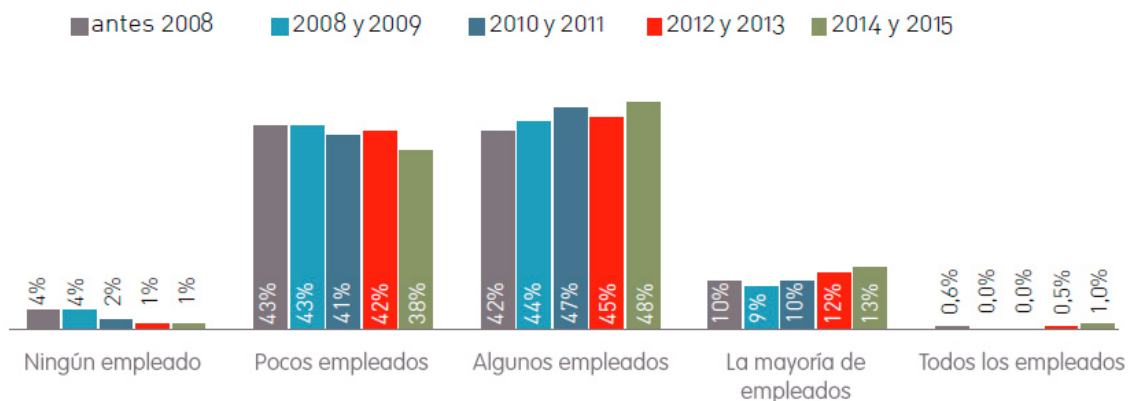
Respecto a la evolución temporal del presentismo durante los ocho años que llevamos de crisis económica (2008-2015), se aprecia cómo **desde 2008 hay una marcada tendencia a la generalización del presentismo prácticamente en la totalidad de las empresas**: bajan las empresas en las que ninguno y pocos empleados son presentistas y, en consecuencia, aumentan las empresas con algunos y muchos empleados presentistas. A partir de aquí, se nos plantean los siguientes dos posibles escenarios totalmente opuestos entre sí:

- El empleado se siente más seguro y dedica más tiempo a otros quehaceres ajenos a sus obligaciones laborales. Junto con el incremento apreciado del absentismo en 2015, podría interpretarse que mayor seguridad laboral implicaría mayores ausencias y más tiempo presencial no dedicado al trabajo.
- El empleado no acaba de sentirse seguro en su puesto de trabajo y aumenta la presencia en la empresa, si bien acaba rellenando este incremento presencial con tareas ajenas a su trabajo.



Cabe mencionar que en 2012 y 2013 se produce una reversión temporal de esta tendencia, que coincide con el período en el que se produce la mayor reducción de la afiliación a la Seguridad Social, después del primer gran impacto del año 2009.

Prácticas de presentismo, evolución en el tiempo



Fuente: Elaboración propia en base a la "Encuesta Adecco sobre Absentismo y Presentismo". Mayo 2016

Los datos analizados de presentismo y su evolución temporal durante lo que llevamos de crisis podría ser reflejo de una polarización de las condiciones laborales que marcaría los dos perfiles de trabajadores que encontraríamos actualmente en la mayor parte de las empresas:

- Empleados que, después de que su empresa haya realizado numerosos despidos, se sienten más seguros en su puesto de trabajo y predispuestos a estas prácticas. También podrían estar incentivados al presentismo por una reducción coyuntural de la carga de trabajo que les dejaría tiempo disponible durante la jornada laboral.
- Empleados con escasa vinculación emocional con su empresa debido a las condiciones laborales que tienen (bajos salarios, contratos a tiempo parcial, contratos temporales...) y que, o bien hacen incrementar el absentismo, o bien mantienen la presencia en su puesto de trabajo, pero dedicando más tiempo a tareas impropias de éste, lo que produciría un incremento del presentismo.

Métodos de control del presentismo

Preguntadas las empresas por los métodos de control del presentismo que llevan a cabo, un 19% ni siquiera los identifica, lo que refleja la poca importancia que, en la práctica, se le está dando a este fenómeno.

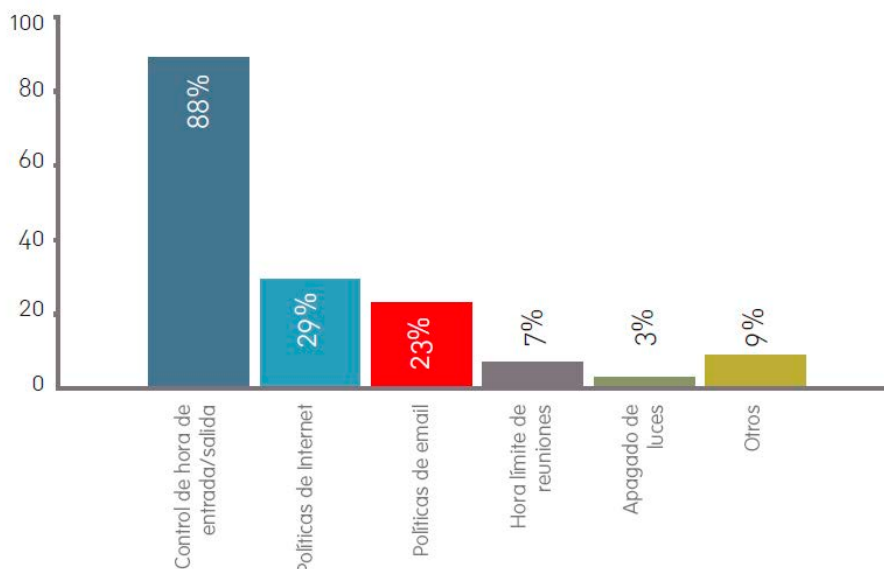
De las que sí lo hace, **el 88% asegura aplicar métodos de control de los horarios de entrada y de salida**. Es, por tanto, la medida más utilizada por las empresas. En menor medida, las corporaciones optan por **restricciones del uso de Internet (29%), y del correo electrónico (23%)**.

Por último, **el 7% de las empresas programa el apagado de luces y el 3% aplica horas límite de reuniones**.

Otras empresas no aplican control horario, sino que lo sustituyen por **evaluación por objetivos o flexibilidad horaria**.



Prácticas para evitar el presentismo



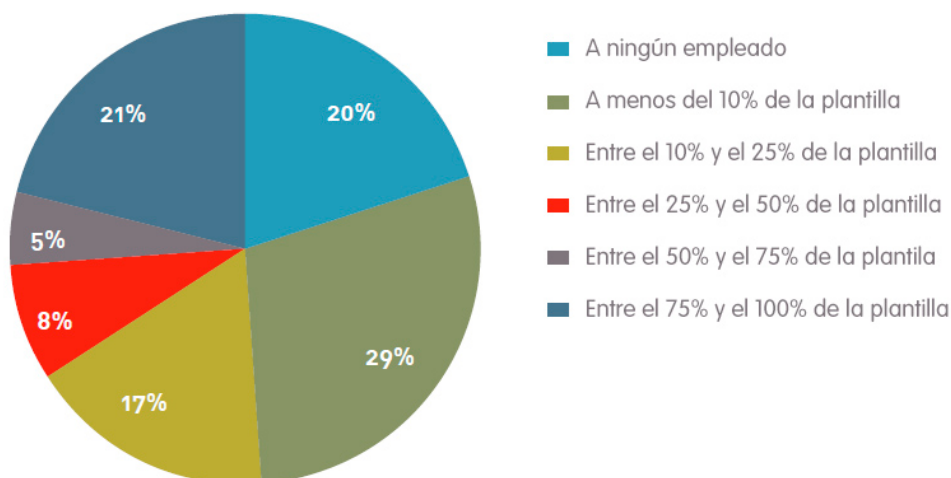
Fuente: Elaboración propia en base a la "Encuesta Adecco sobre Absentismo y Presentismo". Mayo 2016

Flexibilidad horaria para combatir el presentismo

Respecto a las políticas de flexibilidad horaria, destacan por su ausencia o escasa aplicación. Tanto es así que **el 20% de las empresas no ofrece flexibilidad horaria a sus empleados, el 29% sólo la ofrece a menos del 10% de la plantilla y el 17% a entre un 10% y un 25%.**

Solamente el 34% de las empresas consultadas ofrece flexibilidad horaria a más del 25% de sus trabajadores: un 8% la ofrece a entre el 25% y el 50% de su plantilla, un 5% a entre el 50% y el 75%, y un 21% a más del 75%.

Flexibilidad horaria



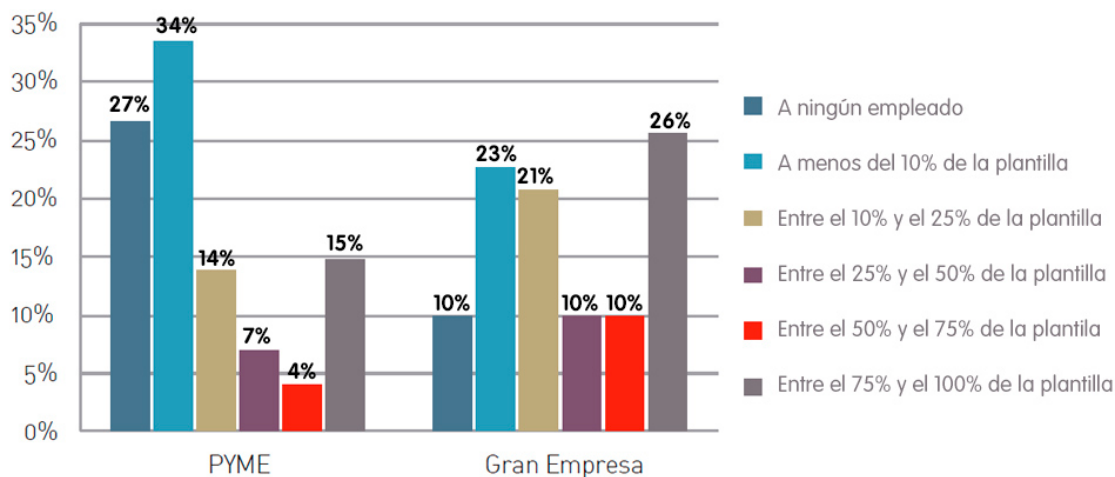
Fuente: Elaboración propia en base a la "Encuesta Adecco sobre Absentismo y Presentismo". Mayo 2016

De hecho, en un país como España, donde la mayor parte del parque empresarial está compuesto por PYMEs, vemos que son precisamente las PYMEs las que ofrecen menor flexibilidad horaria, frente a una mayor flexibilidad por parte de las grandes empresas.

6 de cada 10 PYMEs españolas no ofrecen este tipo de medidas a sus empleados o lo hacen sólo con menos del 10% de la plantilla, mientras que esta cifra se queda en el 33% en el caso de las grandes empresas.

Como consecuencia, **el 45% de las corporaciones de mayor tamaño tienen medidas de flexibilidad horaria para más de la mitad de su plantilla**. En el caso de las PYMEs, en cambio, no llega siquiera al 20%.

Empresas (%) que ofrecen flexibilidad horaria según tamaño



Fuente: Elaboración propia en base a la "Encuesta Adecco sobre Absentismo y Presentismo". Mayo 2016

Estos resultados encajan perfectamente con las prácticas de control horario que aplica el 88% de las empresas. La combinación de estos dos resultados lleva a la idea de que **las empresas españolas están más orientadas a sistemas de control y restricciones que fomentan tanto el presentismo como el absentismo**.

Sin embargo, la mayoría de trabajadores se comporta responsablemente compensando las horas de presentismo, por lo que las políticas de control y restricciones no parecen estar justificadas en un comportamiento desleal o fraudulento por parte de los empleados.

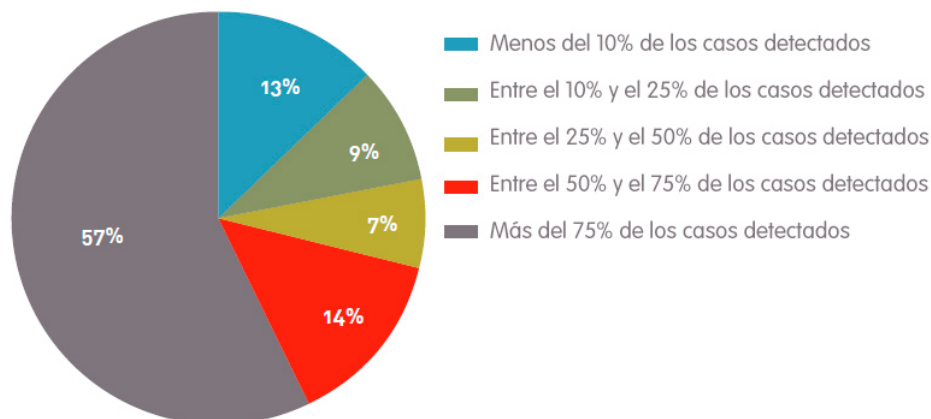
De hecho, las propias empresas así lo reconocen. **El 71% de las que ofrecen flexibilidad horaria afirma que más de la mitad de su plantilla compensa el tiempo perdido con este tipo de medidas**. El 29% restante cree que menos del 50% de los empleados compensa presentismo con flexibilidad horaria.

En concreto, el 13% de las corporaciones encuestadas asegura que menos del 10% de los trabajadores lo recupera, el 9% cree que lo hace entre el 10% y el 25%, y el 7% apunta a que lo hace entre el 25% y el 50%.

En el lado opuesto está la mayoría de empresas. El 57% cree que más del 75% de sus empleados compensa el presentismo, y el 14% afirma que lo hace entre el 50% y el 75%.



Empleados que compensan presentismo con flexibilidad horaria



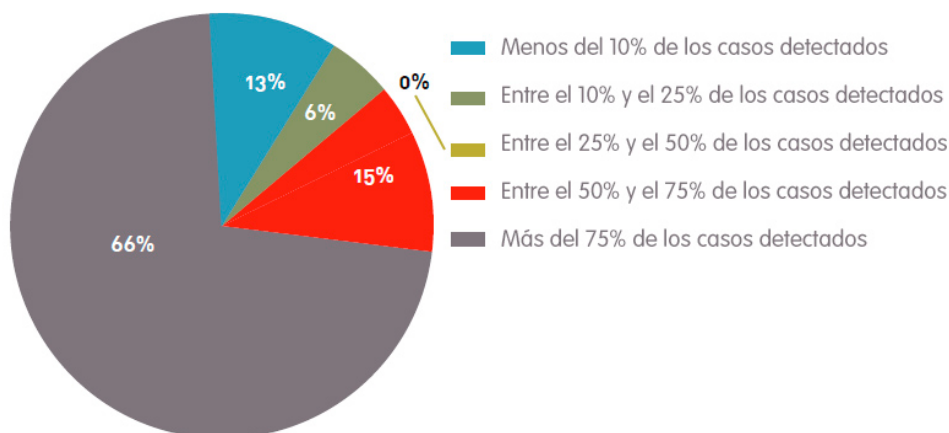
Fuente: Elaboración propia en base a la "Encuesta Adecco sobre Absentismo y Presentismo". Mayo 2016

Con estos datos cabe preguntarse qué ocurre cuando la empresa no ofrece facilidades de flexibilidad horaria para compensar el presentismo. Si se profundiza un poco más en el comportamiento de los empleados, se puede ver que, aun cuando la empresa no da facilidades de flexibilidad para compensar el presentismo, **los trabajadores actúan con responsabilidad recuperando o compensando, por iniciativa propia, las ausencias por presentismo en el 66% de los casos**, siendo considerado el otro 34% como tiempo perdido y no recuperable.

De aquellas empresas en las que sí se recupera el tiempo a pesar de la ausencia de flexibilidad horaria, en el 66% esa recuperación se produce en prácticamente todos los casos detectados y en el 15% entre el 50% y el 75% de los trabajadores presentistas.

Por tanto, sólo un 19% de las corporaciones dice que menos de la mitad de su plantilla compensa el presentismo: un 13% afirma que sólo lo hace menos del 10%, y un 6% dice que lo hace entre un 10% y un 25%.

Empresas en las que los empleados compensan ausencias por presentismo sin tener flexibilidad horaria



Fuente: Elaboración propia en base a la "Encuesta Adecco sobre Absentismo y Presentismo". Mayo 2016



Esta recuperación de las ausencias por presentismo se realiza casi exclusivamente mediante la prolongación de la jornada de trabajo por propia iniciativa del trabajador aun cuando la empresa no ofrece alternativas de flexibilidad horaria.

El presentismo y la mujer

La falta de flexibilidad y la escasa aplicación de mecanismos de conciliación de la vida laboral y la personal afectan de forma especialmente intensa al período de maternidad de las mujeres con hijos menores de 2 años (24%: 5% muy alta intensidad, 19% alta intensidad), así como a situaciones de insatisfacción profesional (22%: 10% muy alta, 12% alta) y relacionadas con el nivel del puesto de trabajo (22%: 5% muy alta, 17% alta). También influyen considerablemente en la edad fértil de la mujer (12%). *Ver "Anexo" Tabla 1*

El presentismo y los mayores de 45 años

Al estudiar el presentismo en trabajadores de más de 45 años, menos del 20% de las empresas lo reconoce como superior a la media, siendo mayoritaria la apreciación (entre el 60% y el 78% de las empresas) de que no existen diferencias con el resto de trabajadores.

Las únicas bajas que presentan un poco más de afección en los mayores de 45 años serían las relacionadas con problemas leves de salud, las bajas por contingencias comunes y las relacionadas con el ámbito familiar y la conciliación. *Ver "Anexo" Tabla 2*

El perfil del presentista

No resulta sencillo trazar un perfil de empleado que tenga de forma contundente una mayor frecuencia de presentismo. La diferencia es pequeña en todos los parámetros evaluados y la principal idea que se desprende es que **el 50% de las empresas dice tener menos del 10% de su plantilla con prácticas de presentismo**, y tan sólo el 13% dice tener más del 75% de trabajadores presentistas. Además, en ambos casos, **casi en igual grado hombres y mujeres**.

Tomando en cuenta que las grandes empresas ofrecen (en mayor medida que las PYMES) flexibilidad horaria y que los cargos de responsabilidad y gestión implican generalmente mayor disponibilidad y adaptabilidad a reuniones, viajes, eventos sociales relacionados con la representación de la empresa, etc. que implican indefectiblemente un alargamiento de la jornada laboral y la dificultad de conciliar vida familiar y profesional, se puede entender que dentro de las pequeñas diferencias apreciadas en la intensidad del presentismo por características de los empleados, sea éste identificado con cierta mayor frecuencia en el siguiente perfil: **hombre o mujer indistintamente, mayor de 35 años y con contrato indefinido a tiempo completo**. *Ver "Anexo" Tabla 3*

Los únicos parámetros donde se aprecian diferencias relevantes son:

1. Mayores de 35 años
2. Contrato indefinido
3. Contrato a tiempo completo

Esto nos lleva a pensar que **el presentismo viene fundamentalmente determinado por características generales propias del tipo de empresa o cultura de trabajo en ella, mientras que está poco determinada por las características individuales de los trabajadores**, como la edad o el sexo.

Este perfil tiene cierta correspondencia con las formas de evaluación del desempeño por objetivos, que en el caso de cargos directivos y mandos intermedios es practicado por un 55% de las empresas



para objetivos individuales y por un 56% de las empresas para objetivos colectivos, lo que deja a estos cargos directivos flexibilidad para la autogestión de su tiempo.

Sobre Adecco

Adecco es la consultora líder en el sector de los Recursos Humanos en España con una facturación de 898 millones de euros en 2015. Llevamos 35 años en el mercado laboral español realizando una labor social diaria que nos ha situado como uno de los 10 mayores empleadores en nuestro país y somos la 3ª mejor empresa para trabajar en España y la primera en el sector de los RRHH, según Great Place to Work.

Nuestras cifras hablan por nosotros: en el último año hemos empleado a cerca de 110.000 personas en nuestro país; hemos contratado a más de 17.700 menores de 25 años, un 16,1% más que el pasado año, hemos formado a más de 38.000 alumnos y hemos asesorado a casi 3.000 personas gracias a nuestros talleres.

Además, a través de nuestra Fundación hemos integrado en el último año a más de 3.000 personas con discapacidad, 753 mujeres con responsabilidades familiares no compartidas y/o víctimas de la violencia de género y otras 1.400 personas pertenecientes a otros grupos en riesgo de exclusión social y laboral. Desde que comenzó nuestra labor hemos realizado en España casi 10 millones de contratos. Invertimos más de 7 millones de euros en la formación de trabajadores y el 25% de nuestros empleados consigue un contrato indefinido en las empresas cliente. Todo ello gracias a una red de más de 300 delegaciones en nuestro país y a nuestros 1.600 empleados directos. Para más información visita nuestra página web www.adecco.es

Para cualquier aclaración no dudéis en poneros en contacto con nosotros. Un cordial saludo:

Luis Perdiguero /Patricia Herencias/Annaïs Paradela
Dpto. de Comunicación Adecco
Tlf: 91 432 56 30
luis.perdiguero@adecco.com
patricia.herencias@adecco.com
Anais.paradela@adecco.com

Miriam Sarralde/Lorena Molinero
Trescom Comunicación
Tlf: 91 411 58 68
miriam.sarralde@trescom.es
lorena.molinero@trescom.es



Anexo

Tabla 1:

Precusores del presentismo femenino
Empresas (%) según grado de presentismo detectado en sus empleadas

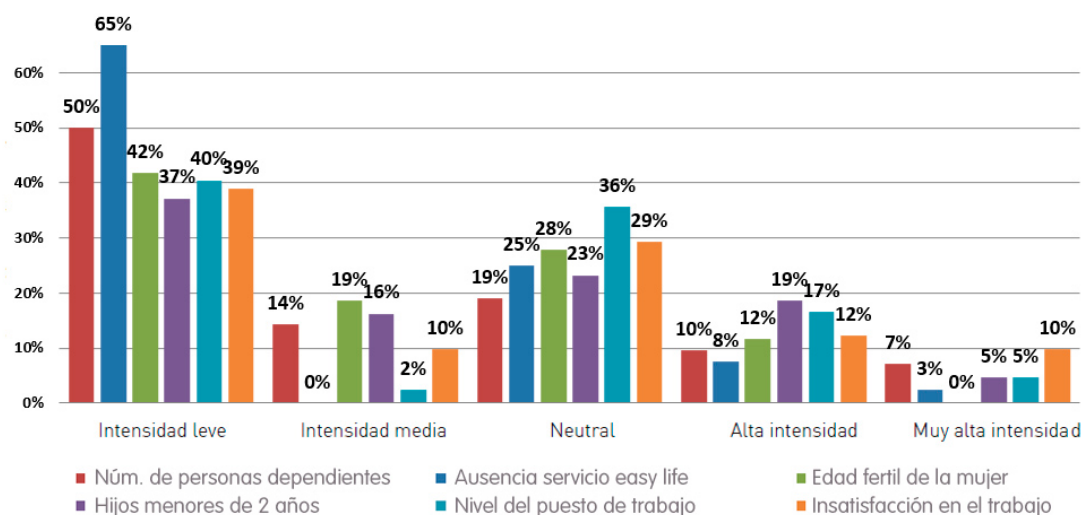


Tabla 2:

Precusores de bajas por incapacidad temporal no justificada en mayores de 45 años comparado con la media (% de empresas)

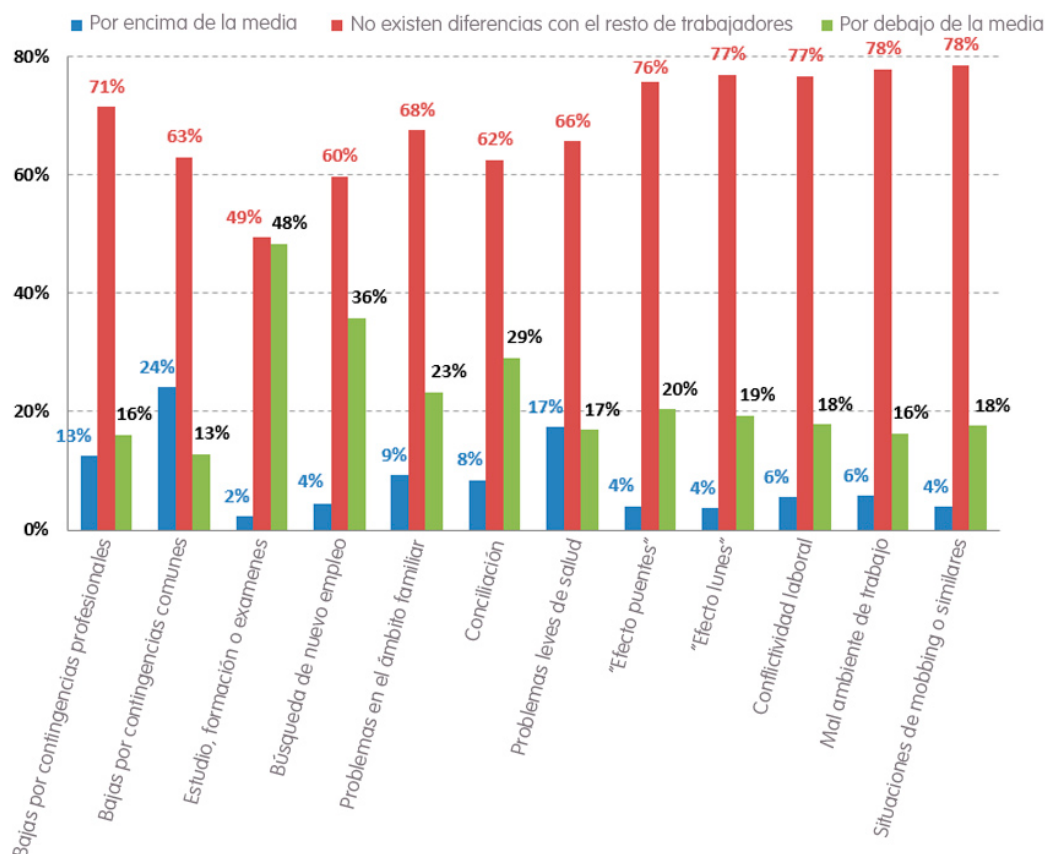




Tabla 3:

Perfil del Presentista

Porcentaje de empresas que identifican un parámetro determinado con una frecuencia de absentismo.

Por ejemplo:

- Sólomente el 13% (13%) de las empresas identifican que más del 75% de sus empleados hombres (mujeres) son presentistas.

- El 57% de las empresas identifican que menos del 10% de sus empleados "técnicos titulados" son presentistas. Asimismo, un 23% de empresas identifican presentismo en más del 75% de sus empleados con cargos directivos.

- El 21% de las empresas identifican que más del 75% de sus empleados con contratos a tiempo completo son presentistas.

